PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *BURNOUT* SERTA IMPLIKASINYA PADA KEINGINAN UNTUK PINDAH (Studi pada Karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Pakis, Kabupaten Malang)

Atim Sutrisno[1], Rahayu Puji Suci[2] , Survival[3]
[1,2,3]Universitas Widya Gama Malang
atimsutrisno25@gmail.com[1], widyagama.ac.id[2], survivaluwg@gmail.com[3]

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work stress on the desire to change jobs, the effect of work stress on burnout, the effect of burnout on the desire to change jobs, and the mediating role of burnout in the relationship between work stress and the desire to change jobs among employees at the Pakis Branch of PT Indomarco Adi Prima in Malang Regency. This study employs a quantitative approach using an explanatory research design. The sample consisted of 96 respondents selected using probability sampling. Data were collected via a questionnaire and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS software. This study aims to analyze the effect of work stress on the desire to leave, the effect of work stress on burnout, the effect of burnout on the desire to leave, and the mediating role of burnout in the relationship between work stress and the desire to leave among employees at the Pakis Branch of PT Indomarco Adi Prima in Malang Regency. This study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The sample consisted of 96 respondents selected using probability sampling. Data were collected via a questionnaire and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method with the assistance of SmartPLS software. The results of the study indicate that work stress has a positive and significant effect on the desire to leave. Work stress also has a positive and significant effect on burnout. Furthermore, burnout has a positive and significant effect on the desire to leave. The results also indicate that burnout mediates the relationship between work stress and the desire to leave. This study concludes that increased work stress can lead to higher levels of burnout and a greater desire to leave, both directly and through the mediating effect of burnout. Therefore, companies need to manage workloads, strengthen supervisory support, and prevent burnout in order to reduce employees' desire to leave.

Keywords: *work-related stress, burnout, the desire to change jobs.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah, pengaruh stres kerja terhadap burnout, pengaruh burnout terhadap keinginan untuk pindah, serta peran burnout dalam memediasi hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk pindah pada karyawan PT Indomarco Adi Prima

Cabang Pakis Kabupaten Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Sampel penelitian terdiri atas 96 responden yang dipilih menggunakan probability sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Selanjutnya, burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa burnout memediasi hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk pindah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan stres kerja dapat meningkatkan burnout dan keinginan untuk pindah, baik secara langsung maupun melalui burnout. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pengelolaan beban kerja, memperkuat dukungan supervisor, serta mencegah burnout guna menekan keinginan karyawan untuk pindah.

Kata Kunci: stres kerja, burnout, keinginan untuk pindah.

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan unsur strategis dalam organisasi,karena kualitas pengelolaannya sangat menentukan efektivitas, efisiensi, serta keberlanjutan kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya memastikan bahwa karyawan dapat bekerja secara optimal (Kawiana, 2020). Namun dalam praktiknya organisasi sering menghadapi berbagi permasalahan terkait SDM salah satunya adalh tingginya keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Keinginan untuk pindah kerja merupakan kondisi psikologis di mana karyawan memiliki niat untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Fenomena ini menjadi masalah serius karena dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan serta terganggunya stabilitas kerja. Penelitian oleh Tjandra & Erdiansyah (2024) menunjukkan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk stres kerja dan kondisi psikologis karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan dipengaruhi oleh kondisi kerja serta stress kerja yang dialami karyawan.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami individu akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan, sumber daya, atau waktu yang dimiliki (Suryani & Yoga, 2023). Tekanan kerja yang tinggi, target yang sulit dicapai, serta beban kerja yang berlebihan dapat memicu munculnya stres kerja. Situasi seperti ini perlahan mengurangi ketahanan psikologis karyawan dan menyiapkan kondisi untuk munculnya kelelahan yang jauh lebih serius. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja serta meningkatkan keinginan

karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Cahyani & Haziroh (2024) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention karyawan. Selain itu stres kerja juga memiliki hubungan yang erat dengan *burnout.*

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja yang berkepanjangan. Penelitian Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami karyawan. Burnout berkembang saat stres terus menumpuk tanpa kesempatan untuk pulih. Energi yang terkuras akibat tekanan yang berlangsung lama membuat karyawan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan. Rasa letih emosional semakin kuat ketika tuntutan sehari-hari tetap berjalan, sementara ketegangan yang sudah muncul tidak terselesaikan. Keadaan ini membuat individu terjebak dalam perasaan jenuh, lelah, dan terpisah dari pekerjaannya, yang pada akhirnya melemahkan rasa keterikatan terhadap perusahaan dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Penelitian Ningrum *et al* (2024) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan.

Burnout terasa menekan dan harapan untuk merasa pulih semakin menipis. Ketika karyawan merasa tidak lagi memiliki energi maupun kenyamanan dalam pekerjaannya, keinginan untuk mencari lingkungan lain menjadi lebih kuat. Keadaan ini menjadi akhir dari rangkaian tekanan yang bermula dari beban kerja berat, meningkat menjadi stres, berkembang menjadi burnout, dan akhirnya membentuk niat untuk keluar dari perusahaan.

Pada PT Indomarco Adi Prima cabang Pakis Malang, data *turnover* karyawan menunjukkan ketidakstabil an. Adanya keluhan terkait tingginya tekanan pencapaian target, dan peningkatan absensi menunjukkan adanya potensi masalah dialami karyawan. Kondisi ini berpotensi meningkatkan keinginan untuk pindah jika tidak ditangani dengan baik. Diketahui Selama periode 2024–2026, jumlah karyawan yang mengundurkan diri mencapai 35 orang. Jumlah tersebut terdiri atas 8 orang pada tahun 2024, 16 orang pada tahun 2025, dan 11 orang pada tahun 2026. Data tersebut memperlihatkan bahwa jumlah resign mengalami peningkatan setiap tahun. Apabila tidak diikuti dengan kebijakan retensi yang tepat, peningkatan turnover dapat berdampak pada stabilitas operasional, efektivitas kerja, biaya rekrutmen, serta proses pelatihan karyawan baru.Tingginya jumlah karyawan yang mengundurkan diri juga dapat memberikan beban tambahan bagi karyawan yang masih bekerja. Karyawan yang tersisa kemungkinan harus menyesuaikan diri dengan perubahan pembagian tugas dan mengambil alih pekerjaan yang sebelumnya dilakukan oleh karyawan yang telah resign. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan

kerja, terutama apabila perusahaan belum segera mendapatkan pengganti. Tekanan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional.

Kelelahan yang tidak segera ditangani dapat berkembang menjadi burnout. Karyawan yang mengalami burnout biasanya menunjukkan berkurangnya energi, kejenuhan, penurunan antusiasme, dan berkurangnya rasa pencapaian dalam pekerjaan. Apabila kondisi tersebut terus berlangsung, karyawan dapat mulai berpikir untuk mencari pekerjaan alternatif yang dinilai lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pribadi.Melihat kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan *burnout* serta implikasinya terhadap Keinginan untuk pindah karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Pakis Malang menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar, tetapi juga menjadi dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif.Dalam konteks perusahaan distribusi seperti PT Indomarco Adi Prima, dinamika pekerjaan yang kompleks, beban kerja operasional yang tinggi, serta tuntutan pencapaian target distribusi menimbulkan potensi tekanan psikologis pada karyawan. Dua faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya keinginan untuk pindah adalah stres kerja dan *burnout*. Pada lingkungan kerja PT Indomarco Adi Prima, beberapa indikasi seperti kenaikan absensi, keluhan terkait tekanan pekerjaan, dan mobilitas karyawan pada divisi operasional menunjukkan perlunya penelitian lebih mendalam. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan *burnout* serta implikasinya terhadap keinginan untuk pindah pada karyawan, sebagai dasar bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan yang lebih efektif.

B. Kajian Pustaka

1. Stres kerja

Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit di definisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dalam masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress, strtes kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stress dalam pekerjaan, karakteristik, individual dan stressor di luar organisasi.Teori Stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Adapun indikatornya diantaranya:stress Lingkungan (*Environmental Stress*),Stres Organisasi (*Organizational Stress*),Stres Individu (*Individual Stress*).

2. Keinginan untuk Pindah

Keinginan untuk pindah kerja atau yang biasa disebut *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya Zeffan (1994).

Menurut Mobley *et al* (1979) keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Terdapat tiga indikator utama keinginan untuk pindah yaitu:Berfikir untuk keluar *(Thinking of quitting*),Pencarian alternatif pekerjaan *(Intention to search for alternatives),*Niat untuk keluar *(Intention to quit).*

3. *Burnout*

Menurut Cherniss (1980) *burnout* adalah penarikan diri (secara psikologis) dari pekerjaan yang dilakukan sebagai reaksi atas stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan atau berkepanjangan. Maslach & Jackson (1981)menyatakan bahwa kerangka tiga dimensi terus menjadi model yang dominan pada kelelahan pekerjaan (*job burnout*). *Burnout* dipandang sebagai komponen utama dari kelelahan pekerjaan dan manifestasi paling jelas dari sindrom yang kompleks. Ketika orang menggambarkan diri mereka mengalami kelelahan atas pekerjaan mereka, maka yang paling mungkin adalah merujuk pada pengalaman *burnout* mereka. Ketiga dimensi *burnout* dimaksud adalah:Kelelahan emosional,Depersonalisasi,Perasaan prestasi pribadi yang menurun.

Mengacu kepada kerangka konseptual penelitian dan perolehan kajian sebelumnya, kemudian bisa disusun hipotesis yang memberi gambaran dimana relasi antar variabelnya kajian ini. Hipotesis ialah dugaan awal atas permasalahan kajian yang harus ditelaah dari sisi empiris lewat pengumpulan dan analisa data Sugiyono (2017). Hubungan antarvariabel kajian ini dijabarkan dibawah ini:

H1: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan untuk pindah karyawan

H2: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*

H3: *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keinginan untuk pindah karyawan

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap b*urnout* serta implikasinya terhadap keinginan untuk pindah karyawan

C. Metode Penelitian

Pengukuran hubungan kausal antarvariabel lewat data numerik yang dikumpulkan dari responden Sugiyono (2017). Pendekatan ini dipilih karena topik manajemen sumber daya manusia, seperti stres kerja,keinginan untuk pindahdan *burnout*, memerlukan analisa empiris yang objektif untuk menguji hipotesis secara statistik. Desain penelitian yang diterapkan ialah *explanatory research* dengan metode survei, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel independen (Stres kerja) dan dependen (Keinginan untuk pindah),

dan variabel mediator (*Burnout*). Untuk menguji model mediasi, dipakai analisa jalur (*path analysis*) atau *Structural Equation Modeling* (SEM), yang memungkinkan evaluasi pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian ialah tempat dimana peneliti memperoleh informasi mengenai data yang diperlukan. Lokasi penelitian ini beralamat di Jl. Tegal mapan No 20 Krajan,Pakisjajar Kec.Pakis Kab.Malang, Jawa Timur.Populasi (N) dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT.IndomarcoAdi Prima Cabang Pakis yang berjumlah 250 orang. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *Teknik Probability random sampling* dengan sampel sejumlah 96 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner untuk mengukur variabel motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kedisiplinna. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup (close-ended) dan diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi yang meliputi informasi umum instansi, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta dokumen resmi yang relevan untuk mendukung interpretasi hasil penelitian

Analisis data dilakukan dengan dua perangkat lunak utama, yaitu SPSS dan SmartPLS versi 4. SPSS digunakan untuk menganalisis karakteristik responden dan statistik deskriptif, sedangkan SmartPLS digunakan untuk analisis Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Analisis SEM-PLS dipilih karena sesuai untuk model penelitian dengan hubungan struktural yang kompleks, melibatkan variabel mediasi dan moderasi, serta efektif digunakan pada ukuran sampel relatif kecil dan tujuan prediktif.

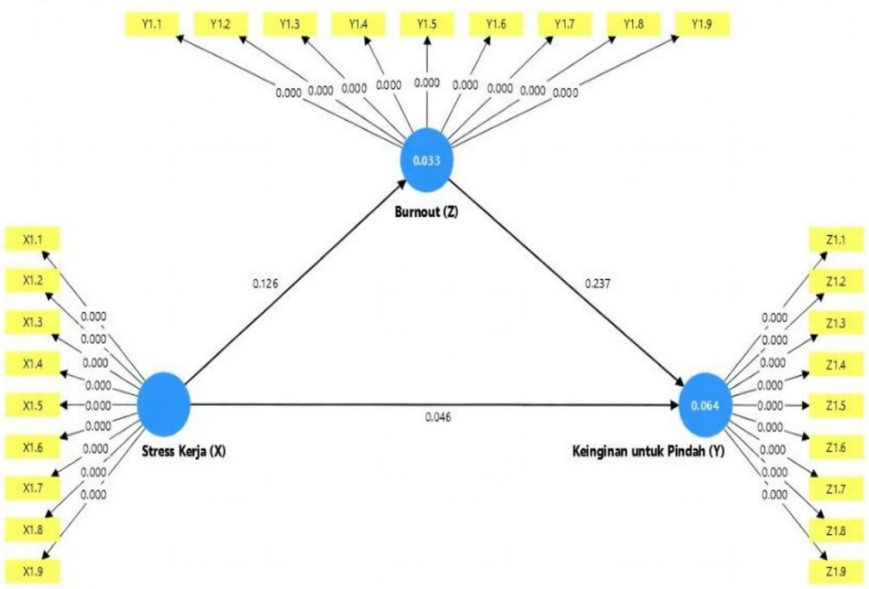
Pengujian model SEM-PLS dilakukan melalui evaluasi outer model dan inner model. Outer model diuji melalui validitas konvergen (loading factor, p-value, AVE) dan validitas diskriminan (cross loading), serta reliabilitas konstruk menggunakan composite reliability dan Cronbach’s alpha. Inner model diuji dengan melihat nilai R-square, Q-square, dan koefisien jalur (path coefficient) untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan antar konstruk laten. Selanjutnya, analisis mediasi dilakukan dengan menguji specific indirect effects menggunakan bootstrapping, sedangkan analisis moderasi dilakukan dengan menguji signifikansi variabel interaksi menggunakan pendekatan two-stage dalam SmartPLS, sehingga dapat diketahui apakah mediator dan moderator berperan secara penuh, parsial, atau kuasi dalam model penelitian Hair et al (2017).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil

Evaluasi model pengukuran (outer model) dilaksanakan untuk

menguji kualitas instrumen penelitian lewat pengujian validitas dan reliabilitas indikator pada setiap konstruk. Analisa dilaksanakan memakai metode *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Hasil estimasi model memakai PLS *Algorithm* ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Hasil PLS Algoritm

Mengacu kepada Gambar 1, model penelitian memperlihatkan hubungan antara konstruk stres kerja,Keinginan untuk pindah dan burnout beserta indikator penyusunnya. Nilai pada masing-masing indikator memperlihatkan nilai *outer loading*, sedangkan nilai pada jalur antar konstruk memperlihatkan koefisien jalur hasil estimasi memakai algoritma PLS. Selanjutnya dilaksanakan evaluasi validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk.

Hasil pengujian reliabilitas menggunakan alpha cronbach dan composite reliability menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu stres kerja (X), Keinginan untuk pindah (Y), dan *Burnout* (Y) memiliki tingkat keandalan yang sangat tinggi. Nilai *cronbach's alpha* berkisar antara 0.901 sampai dengan 0.922 sementara nilai *composite reliability* berada di rentang 0.934 hingga 0.960, yang mana seluruhnya jauh di atas batas penerimaan 0.70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan reliabel (andal) untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

Hasil uji validitas konvergen melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk ketiga variabel penelitian. Kriteria yang disyaratkan untuk validitas konvergen yang baik adalah nilai AVE harus lebih besar dari 0.50. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Stres kerja (0.595), Keinginan untuk pindah (0.546), dan *Burnout* (0.616)maka telah memenuhi kriteria ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

semua konstruk dalam model memiliki validitas konvergen yang baik, yang berarti item-item kuesioner yang digunakan secara efektif mengukur konstruk laten yang seharusnya.

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi terhadap model struktural (*structural model*) dimaksudkan untuk untuk mengkorfimasi sebuah faktor berdasarkan indikator-indikator empirisnya. Structural model adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antara konstruk.

Tabel 1. Nilai R-*Square*

Variabel Laten Endogen	*R-square*
Keinginan untuk pindah (Y)	0,751
Burnout (Z)	0,694

Koefisien determinasi (R2) sebesar 0,924. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 92,4%. Sedangkan sisanya sebesar 7,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa model penelitian mempunyai kecakapan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antarvariab el, khususnya pada variabel Kinerja Karyawan yang mempunyai nilai koefisien determinasi relatif tinggi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilaksanaka n untuk mengetahui pengaruh antarvariabel dalam model penelitian. Pengujian dilaksanakan memakai metode *bootstrapping* pada SmartPLS. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai T Statistics melampaui 1,96 dan nilai P Values tidak melampaui 0,05.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Item	Standard Deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Kesimpulan
Stress Kerja -> Keinginan untuk Pindah	0.111	2.064	0.020	Diterima
Stress Kerja ->	0.160	7.137	0.008	Diterima

Burnout				
Burnout -> Keinginan untuk Pindah	0.153	5.707	0.004	Diterima
Stress Kerja -> Burnout -> Keinginan untuk Pindah	0.043	2.458	0.000	Diterima

Mengacu kepada Tabel 2, hasil pengujian memperlihatkan bahwa terdapat tiga hipotesis yang diterima .Hipotesis yang diterima meliputi pengaruh Stres kerja terhadap keinginan untuk pindah ,pengaruh stres kerja terhadap *burnout*, dan pengaruh *burnout* terhadap keinginan untuk pindah.

Pengujian Mediasi

Pengujian mediasi dilaksanakan untuk mengetahui peran *Burnout* dalam memediasi pengaruh Stres kerja terhadap keinginan untuk pindah Pengujian dilaksanakan memakai nilai *Specific Indirect Effect* hasil bootstrapping pada SmartPLS. Pengaruh mediasi dinyatakan signifikan apabila nilai T *Statistics* melampaui 1,96 dan nilai P *Values* tidak melampaui 0,05.

Tabel 3. Hasil Pengujian Mediasi

Item	Standard deviation (STDEV)	T statistics (|O/STDEV|)	P values	Kesimpulan
Stress Kerja Burnout Keinginan untuk Pindah	0.043	2.458	0.000	Diterima

Mengacu kepada Tabel 3, hasil pengujian memperlihatkan bahwa *burnout* mampu memediasi pengaruh stres kerja atas Keinginan untuk pindah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T *Statistics* mencapai 2,458 dan P *Values* mencapai 0,000 yang memenuhi kriteria signifikansi.

Pembahasan

Pengaruh Stres kerja terhadap keinginan untuk pindah

Berdasarkan analisis deskriptif, didapatkan mean variabel stres kerja yaitu senilai 3,64 yang berkategori sangat tinggi. Maknanya, karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Pakis Kabupaten Malang merasakan cukup besar tekanan dalam melaksanakan pekerjaan. Tekanan ini bisa berasal dari lingkungan kerja, tuntutan organisasi, maupun kondisi individu karyawan. Sementara itu, variabel keinginan untuk pindah mendapatkan mean 3,45 atau berkategori sangat tinggi. Artinya, terdapat kecenderungan cukup kuat pada karyawan memikirkan kemungkinan mencari alternatif pekerjaan di luar perusahaan atau meninggalkan pekerjaan.

Uji hipotesis memperlihatkan adanya pengaruh signifikan positif dari stres kerja terhadap keinginan untuk pindah. Ini bisa dilihat melalui koefisien jalur yang memperoleh nilai 0,229, nilai T-statistics 2,064, serta p-value 0,020 < 0,05. Maknanya menerima hipotesis pertama. Arah koefisien yang positif memperlihatkan bertambah tingginya stres kerja karyawan, menjadikan keinginan karyawan untuk pindah juga bertambah tinggi.

Temuan ini menunjukkan bahwa keinginan untuk pindah pada karyawan tidak sebatas disebabkan faktor eksternal contohnya tawaran pekerjaan dari perusahaan lain. Keinginan tersebut juga dapat muncul sebagai respons terhadap tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Karyawan yang menghadapi beban kerja tinggi, tuntutan ketepatan waktu, target yang harus dicapai, dan tanggung jawab distribusi besar dapat mengalami penurunan kenyamanan dalam bekerja. Apabila kondisi ini tanpa adanya pengelolaan beban kerja yang baik dan dukungan atasan, maka karyawan akan mulai mempertimbangkan pekerjaan lainnya yang dipandang lebih bisa memberi kenyamanan sekaligus keseimbangan.

Hasil ini juga dapat dijelaskan melalui kondisi operasional perusahaan distribusi yang menuntut koordinasi dan ketepatan kerja. Karyawan harus memastikan produk tersedia, melakukan pekerjaan sesuai target, serta mengikuti prosedur operasional yang telah ditetapkan. Tekanan dapat semakin meningkat apabila terjadi kendala di lapangan, perubahan target, keterbatasan waktu, atau kurangnya komunikasi antarbagian. Dalam kondisi tersebut, stres kerja termasuk faktor yang mendorong munculnya pikiran untuk keluar, niat meninggalkan perusahaan serta pencarian alternatif pekerjaan. Hasil ini sesuai pemaparan Salama *et al* (2022) meneliti bahawa stress kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan hotel memiliki pengaruh signifikan positif.

Dengan demikian, bertambah tingginya stres kerja maka keinginan untuk pindah juga bertambah tinggi. Perusahaan perlu melakukan pengendalian terhadap sumber stres melalui pembagian tugas yang jelas,

penyesuaian target dengan kemampuan karyawan, peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan, serta pemberian dukungan ketika karyawan menghadapi permasalahan pekerjaan.

Pengaruh Stres kerja terhadap *Burnout*

Mengacu pada hasil analisis deskriptif, variabel stres kerja memperoleh nilai mean 3,64 dan berkategori sangat tinggi. Variabel *burnout* memperoleh mean senilai 3,43 yang berkategori sangat tinggi. Maknanya, tekanan kerja yang dirasakan karyawan berjalan bersamaan dengan munculnya kelelahan emosional, perubahan sikap terhadap pekerjaan, serta perasaan berkurangnya pencapaian pribadi.

Uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh signifikan positif dari stres kerja terhadap burnout. Berdasarkan nilai koefisien jalur 0,282, T-statistics 7,137, serta p-value yaitu senilai 0,008 < 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Koefisien dengan arah positif memperlihatkan bertambahnya stres kerja cenderung disertai oleh burnout karyawan yang bertambah. Ini memperlihatkan pengelolaan stres kerja secara tidak baik bisa berkembang menjadi burnout. Karyawan yang terus-menerus menghadapi tekanan pekerjaan akan mengalami penggunaan energi fisik dan psikologis secara berlebihan. Apabila tidak terdapat waktu pemulihan yang cukup, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan emosional. Karyawan juga dapat menjadi lebih mudah bersikap tidak peduli, menjaga jarak dari pekerjaan, dan menilai pencapaian dirinya secara negatif.

Burnout bukan hanya sekadar rasa lelah setelah menyelesaikan pekerjaan. Burnout merupakan kondisi yang lebih luas karena berkaitan dengan perubahan perasaan, sikap, dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator perasaan berkurangnya prestasi pribadi mempunyai mean paling tinggi, yakni 3,39. Hal tersebut menunjukkan sebagian karyawan tidak hanya merasa lelah, tetapi juga merasa bahwa hasil kerja dan kemampuan yang dimiliki belum memberikan pencapaian yang memuaskan.

Kondisi tersebut dapat terjadi apabila karyawan menghadapi tuntutan kerja yang tinggi tanpa memperoleh umpan balik, penghargaan, dan kesempatan pengembangan yang memadai. Pekerjaan yang dilakukan secara berulang dengan tekanan target dapat menurunkan rasa pencapaian karyawan. Maka dari hal tersebut, perlu bagi perusahaan untuk memperhatikan keseimbangan sumber daya dari karyawan dengan tuntutan pekerjaan. Ini sesuai penelitian dari Üngüren et al (2024) bahwa work stress terhadap job burnout memiliki pengaruh signifikan positif. Maknanya, bertambah tingginya stres kerja karyawan, menjadikan kemungkinan karyawan mengalami burnout juga bertambah besar.

Maka dari itu, stres kerja termasuk faktor krusial yang bisa meningkatkan burnout. Upaya mengurangi burnout perlu dimulai dari pengendalian sumber stres kerja, bukan hanya dari penanganan karyawan yang telah mengalami kelelahan. Perusahaan bisa memberi waktu istirahat yang memadai, mengevaluasi beban kerja, memperkuat peran supervisor, serta menyediakan ruang komunikasi bagi karyawan.

Pengaruh *Burnout* terhadap keinginan untuk pindah

Analisis deskriptif didapatkan hasil yaitu variabel *burnout* memperoleh mean senilai 3,45 yang berkategori sangat tinggi. Sementara itu, variabel keinginan untuk pindah mempunyai mean 3,45 yang berkategori sangat tinggi. Hal tersebut menunjukkan tingginya burnout dapat berjalan bersamaan denganmeningkatnya kecenderungan karyawan untuk memikirkan perpindahan kerja.

Uji hipotesis memperlihatkan burnout terhadap keinginan untuk pindah memiliki pengaruh signifikan positif. Koefisien jalur didapatkan nilai sejumlah 0,308, T-statistics 5,707, serta p-value 0,004 < 0,05, maka menerima hipotesis ketiga. Arah koefisien yang positif memperlihatkan bertambah tingginya burnout karyawan, menjadikan keinginan karyawan untuk pindah juga bertambah tinggi. Karyawan dengan burnout akan merasa bahwa pekerjaan telah menguras energi dan tidak lagi memberikan pengalaman kerja yang positif. Kelelahan emosional dapat menyebabkan berkurangnya semangat kerja. Depersonalisasi dapat membuat karyawan bersikap lebih menjauh terhadap pekerjaan, rekan kerja, maupun pelanggan. Sementara itu, perasaan berkurangnya prestasi pribadi dapat membuat karyawan menilai bahwa kemampuan dan kontribusinya tidak berkembang secara optimal.

Dalam keadaan tersebut, perpindahan kerja dapat dipandang sebagai salah satu jalan keluar. Karyawan mungkin menganggap bahwa lingkungan kerja lain dapat memberi hubungan kerja lebih baik, beban kerja lebih sesuai, atau kesempatan pengembangan yang lebih luas. Oleh sebab itu, keinginan untuk pindah dapat menjadi tanda bahwa karyawan sedang mengalami ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis yang dimilikinya.Nilai rata-rata indikator perasaan berkurangnya prestasi pribadi yang paling tinggi menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan bagaimana karyawan memandang hasil dan kontribusi kerjanya. Pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian, evaluasi kinerja yang objektif, dan peluang peningkatan kompetensi dapat membantu meningkatkan kembali rasa percaya diri serta pencapaian pribadi karyawan. Hasil ini sesuai pemaparan Rifin & Danaee (2022) bahwa burnout merupakan prediktor signifikan intention to leave pada peneliti medis. Hasil tersebut memperkuat

penjelasan bahwa kelelahan emosional, sikap menjauh dari pekerjaan, dan rendahnya pencapaian pribadi dapat mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan di luar organisasi.

Dengan demikian, burnout memiliki peran penting dalam meningkatkan keinginan untuk pindah. Perusahaan tidak cukup hanya mempertahankan karyawan melalui kebijakan administratif, tetapi juga perlu menciptakan kondisi kerja yang dapat menjaga energi, keterlibatan, dan rasa pencapaian karyawan.

Pengaruh stres kerja terhadap keinginan untuk pindah yang dimediasi *burnout*

Analisis deskriptif didapatkan hasil yaitu stres kerja mempunyai mean 3,64, *burnout* sebesar 3,43, dan keinginan untuk pindah sebesar 3,45. Ketiga variabel tersebut berkategori sangat tinggi. Kondisi tersebut memperlihatkan tekanan kerja, kelelahan psikologis, dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan merupakan persoalan yang saling berkaitan dalam konteks penelitian ini.

Hasil uji pengaruh tidak langsung memperlihatkan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap keinginan pindah yang dimediasi oleh burnout. Berdasarkan koefisien jalur didapatkan senilai 0,320, T-statistics 2,458, serta p-value 0,000 < 0,05 atau menerima hipotesis keempat.

Artinya stres kerja tidak hanya memengaruhi keinginan pindah secara langsung, namun bisa mendorong keinginan pindah melalui burnout. Karyawan yang mengalami tekanan kerja secara terus-menerus akan lebih mudah mengalami kelelahan emosional, perubahan sikap terhadap pekerjaan, serta perasaan berkurangnya prestasi pribadi. Kondisi burnout ini kemudian memperkuat keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung, stres kerja tetap berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Dengan demikian, burnout dapat dipahami sebagai variabel yang memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja dan keinginan untuk pindah. Artinya, stres kerja memengaruhi keinginan untuk pindah melalui dua jalur, yakni melalui burnout atau secara langsung.

Penelitian Wang (2024) menunjukkan bahwa burnout menjadi jalur tidak langsung yang menjelaskan sebagian pengaruh stres kerja terhadap turnover intention memperlihatkan penanganan keinginan untuk pindah perlu dilakukan secara menyeluruh. Apabila perusahaan hanya berusaha mengurangi keinginan pindah tanpa mengatasi stres kerja, maka masalah utama yang dialami karyawan belum terselesaikan. Begitu pula apabila perusahaan hanya memberikan program pemulihan burnout tanpa memperbaiki sumber tekanan kerja, burnout berpotensi muncul kembali.Oleh karena itu, perusahaan perlu memperbaiki sistem pembagian kerja, memperjelas target, meningkatkan dukungan supervisor,

serta memastikan komunikasi organisasi berjalan dengan baik. Selain itu, perusahaan dapat memberikan penghargaan, kesempatan pengembangan, dan dukungan psikologis karyawan. Berbagai usaha tersebut harapannya bisa mengurangi burnout sekaligus menekan keinginan karyawan untuk pindah.

D. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah, baik secara langsung maupun melalui burnout. Stres kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, sedangkan burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah. Dengan demikian, burnout terbukti berperan sebagai variabel mediasi. Model penelitian memiliki kemampuan prediksi yang baik, ditunjukkan oleh nilai Q-Square sebesar 0,924.

Daftar Pustaka

Cahyani, A. P. R., & Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi. Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi, 26(1), 48–64. https://doi.org/10.37303/a.v26i1.487

Cherniss, C. (1980). Staff Burnout: Job Stress in the Human Services. Sage Publications.

Hair, Joseph F., Hult, G. Tomas M., Ringle, Christian M., & Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd ed.). SAGE Publications.

Kawiana, I. G. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia “MSDM” perusahaan.

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout, University of California, Berkeley.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. 86, 493–522.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Organizational Behavior. Pearson.

Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees. International Journal of Environmental Research and Public Health. https://doi.org/10.3390/ijerph19159724

Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. Widya Manajemen, 1(1), 99–113.

Tjandra, M. S., & Erdiansyah, R. (2024). Peran stres kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention karyawan Gen Z di Jakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Jurnal

Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 8(3), 592–606. https://doi.org/10.24912/jmbk.v8i3.30220

Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. Behavioral Sciences. https://doi.org/10.3390/bs14040322

Wang, S. (2024). How work stress influence turnover intention among Chinese local undergraduate university teachers: The mediating effect of job burnout and the moderating effect of self-efficacy, 1–14. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1308486